

Jogi rovat  
A munkaviszonyról - mindenkinek

A munkajoggal, munkaviszonnal az Olvasó első sorban munkavállalóként kerül kapcsolatba. Ugyanakkor ez a cikk olyan információkat tartalmaz, mely mind a munkavállaló, mind a munkáltató részére hasznos, tanulságos lehet, csak a másik oldalról kell nézni, értelmezni.

A nagyvállalat, a multinacionális vállalatok, az állam és a közintézmények általában a munkajog szabályainak megfelelő, a jogi követelményeket többségében kielégítő szerződéssel alkalmazzák munkavállalóikat. A középvállalatok többségénél és főképp a kisvállalkozásnál azonban sokszor előfordul, hogy gyenge adminisztráció mellett kötnek munkaszerződést és számos esetben a munkaviszony megszüntetésére is hétköznapi szóval élve slendrián módon, a szigorú jogi követelményeket ki nem elégítő módon kerül sor. A kisvállalkozói körben fordul elő – talán ma már ritkábban – az a szélsőséges eset, hogy a munkavállalót „tb”-re be sem jelentik.

Ebben a cikkben első sorban a munkaviszony megszüntetéséről írunk. Nem ez az egyetlen kritikus mozzanat a munkaviszony lebonyolódása során, de talán ez az esemény, egyszerű történés az, amelyik a legsúlyosabb hibákban szenvedhet. A teljesség igényével nyilván nem elemezhetjük a vonatkozó szabályokat, ezért csak „szemezgetünk”, törekedve azonban a fontosak említésére és a kevésbé fontosak elhagyására.

A munkaviszony megszüntetésére több módon kerülhet sor, így: közös megegyezéssel, rendes felmondással és rendkívüli felmondással. Nem foglalkozom külön a próbaidő alatti megszüntetéssel, mert erre csak a munkaviszony első-harmadik hónapja során kerülhet sor. Későbbi cikkben visszatérek a határozott idejű munkaviszony megszüntetésre. Minden esetre vonatkozik, hogy a munkaviszonyt csak írásbeli nyilatkozattal lehet megszüntetni. Ez, bár banális előírásnak tűnhet, mégis sok esetben szóban és csak „szóval” küldik el az alkalmazottat. Ha ilyen történik, a munkaviszony megszüntetése jogellenes. Mint látni fogjuk még, a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállalónak igénye keletkezik és bírósághoz fordulhat.

A közös megegyezés az egyszerűbb megoldás – jogi szempontból. Hiszen ahol a résztvevők (itt: munkavállaló és munkáltató) egyetértenek, ott nagy a jogi biztonság. Mégis van tanács: figyeljünk oda, hogy a munkáltatóval kötött megállapodásunkba minden olyan szabály, rendelkezés belekerüljön, amit a munkáltató mond, ígér nekünk. Itt tehát a legnagyobb kockázatot a munkavállaló jóhiszeműsége, hiszékenysége, naivitása okozza. Ami álláspontom szerint gyakran előfordulhat: A munkáltató a munkaviszony – számára biztonságos – közös megegyezéssel történő megszüntetése érdekében „füt-fát”, vagyis sok mindent és vonzó dolgokat megígérhet, leginkább utóbb vagy zsebbe kapott pénzt, megváltást. Vigyázat. Csak az garantált, ami a szerződésben, vagy valamely más, jogilag kényszerítő dokumentumban le van fektetve. Tehát erre oda kell figyelni, itt nincs helye szóbeli ígéretnek. Aki ilyen ígéretet elfogad, kiszolgáltatja magát a munkáltató tisztességének.

Kényesebb a munkaviszony felmondása. Itt is irányadó az a szabály, hogy a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat csak írásban érvényes. A felmondás lényege az, hogy a jogviszonyt valamelyik fél egyoldalú nyilatkozattal szüntetheti meg, azaz nem szükséges a másik fél beleegyezése vagy elfogadása. Éppen ezért vannak itt fontos garanciális szabályok, melyek többségében a munkavállaló érdekeit védik. Rendes felmondás mind a munkavállaló, mind a munkáltató oldaláról lehetséges. A munkavállaló ezt a jogát nagy szabadsággal gyakorolhatja, őt indokolási kötelezettség nem terheli. Minden munkaviszonyt egy alkalommal lehet felmondani. Ezért, ha nem megfelelő módon és tartalommal sor került már a megszüntetésre, azt visszavonni, vagy helyesen, jogszerűen megismételni nem lehet. A legfontosabb, munkáltatót terhelő kötelezettség a munkaviszony megszüntetése kapcsán az indokolási kötelezettség. A felmondást a munkáltató szigorú (bár ésszerű) szabályok szerint indokolni köteles. A felmon-

dást utólag indokolni nem lehet, azt az első, a felmondást tartalmazó iratban kell helyesen megtenni. Az indokolás tekintetében előírtakkal folytatjuk a következő cikket.

dr. Wertán Balázs ügyvéd, Pomáz  
iroda címe: Huszár u. 17.  
[www.wertan.hu](http://www.wertan.hu) T: 525-455; 30/6196-496